

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Cirklen

Tilsynsbesøg

Dato: 27. november 2013

Tilsynsform: Dialog ved møde, samt indledende besøg i Cirklen 25. november 2013.

Deltagere: Jette Lunddahl Mathiassen (leder), Sussi Kring (inklusionspædagog), Ilia Due Jessen (inklusionspædagog), Gita Overbye (pædagog Oasen), Janni Janfelt (pædagog Boblen), Søs Rasmussen (pædagog vuggestuen), Søs Funch (forældrebestyrelsen), Camilla Jespersen (daglig leder) og Lone Petræus.

Fokuspunkter

- Sammenlægningen, herunder den ledelsesmæssige forandrings betydning for personale og forældre.
- Kvalitetsløftet 2013-15, med særlig fokus på pædagogisk planlagte aktiviteter i mindre grupper – plan A og B
- Udarbejdelse af den nye fælles læreplan.
- Kommunikation mellem forældre og institutionen
- Sygefravær

Særlige opmærksomhedspunkter

Færdiggørelse af læreplanen, som er godt på vej

Samlet konkluderende vurdering

Institutionen fremtræder som et sted der er under udvikling på fuld damp! Sammenlægningen er stadig forholdsvis ny og der er ikke nogen plejer, så alle ting skal kigges på og opfindes/konstrueres. Dette er der er kompetent ledelse og en kompetent personalegruppe, som er i fuld gang med.

På forældreresiden er der tryghed ved at tingene udvikler sig. De ting som forældrebestyrelsen har påpeget bliver der taget hånd om, og der arbejdes med det, herunder kommunikation.

Både ved besøget inden tilsyn og under tilsynet opleves både personale og ledelse som meget engageret. Der er en god kontakt mellem børn og voksne, og der opleves en generel ro i huset. Børnene er åbne og nysgerrige, de vil gerne lege og involverer gerne en fremmed voksen. Personalet er på samme måde åbne for at blive "kigget" på af den pædagogiske konsulent, og fortsætter deres aktiviteter på stuerne.

Der er en stor faglig bevidsthed i institutionen og der arbejdes professionelt med inklusion, læreplaner og forældresamarbejde. Samtidig er der en stor åbenhed for nye input og fælles refleksioner over det udførte arbejde.

Institutionen fremstår med lyse lokaler og orden, så det er nemt for både børn og voksne at arbejde med de valgte aktiviteter. De problemer der er i forskellige afdelinger med kulde og træk tages der hånd om, så det kan blive udbedret. Indtil da er der indkøbt fleecetrøjer til personalet i afdelingen på 1. sal.

Den foreløbige sammenlægningsproces af de to institutioner til en må til nu betragtes som meget vellykket, hvilket både personale og ledelse giver udtryk for.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Lone Petræus, den 27. november 2013

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten marts 2014

Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnetal

Antal børn kvartalsvis:

146/48, 117/42, 120/41, 123/44. Dette er taget ud fra vores børnelister i henholdsvis marts, juni, september og november 2013

Er der børn på venteliste til institutionen?: Ja

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?:

Ja

Hvis ja – hvor ofte:

Det er svært at give et præcist tal, men ca. 1 gang i kvartalet

Hvad har begrundelsen været?

Det er primært familier, som bor i Risbjerg kvarteret, som står til overflytning til Stenen og Krogen. Så bliver der ledige pladser, og de vælger at flytte deres børn.

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): Et overskud på ca. 500.100 kr.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

Det var vigtigt for os at sikre sammenlægningen, så vi var ekstra opmærksomme på økonomien i forbindelse med det. Sognegården havde et stort underskud ved sammenlægningen, som vi også skulle være opmærksomme på. Vi fik først ansat inklusionspædagoger i 2013, og fik nogle penge til det allerede i 2012. Derudover fik vi 300.000 i socioøkonomiske midler.

Hvordan ser budgettet ud pt.? Et overskud på ca. 400.000 kr.

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

Vi tog en del ekstra børn ind i begyndelsen af 2013, så de 200.000 er økonomi i den forbindelse. Vores budget balancerer, og det har netop været muligt at ansatte en ekstra medarbejder i en tidsbegrænset periode i en gruppe, hvor der er mange svære børnesager.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt?

Ja med undtagelse af de to inklusionspædagoger

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

De to inklusionspædagoger. Det er et bevidst valg og en aftale med inklusionspædagogerne, at de skal udskydes, da de kun har været ansat i kort tid, og selv ønskede at vente. (maj og juni 2013)

Hvis samtaler mangler at blive afholdt, hvad er så grunden?

Se ovenstående.

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

Første tal er inkl. alle medarbejdere i procent. Andet tal er uden ansatte i løntilskud.

1. kvartal: 4,63/3,66 2. kvartal: 6,54/2,91 3. kvartal: 7,29/2,18 4. kvartal:

Hvordan ser fraværsprocenten ud i år pr. måned.?

Jeg har delt det op, så det er med og uden ansatte i løntilskud, da der er stor forskel på de to procenttal. Vi har haft og har nogle meget sårbar unge mennesker i løntilskud, og flere af dem har været langtidssygemeldte.

	Okt13	Sept	Aug	Juli	Juni	Maj	April	Marts	Feb	Jan	Dec12	Nov12
Med	9,68	9,22	5,37	7,41	8,39	7,02	4,34	1,76	8,12	4,10	5,91	7,48
Uden	7,09	5,68	0,71	0,36	4,15	2,07	2,60	1,33	5,91	3,77	3,37	7,19

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik?

Vi er i gang med det i forbindelse med vores nye: "Personalets ABC", som er en personalehåndbog, hvor der også indgår proceduren i forbindelse med fravær.

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

At de ansatte er gode til at være i dialog med ledelsen under fraværet. Det betyder, at der er åbenhed i forhold til fraværet, og dermed god mulighed for at støtte medarbejderen. Ved længerevarende fravær arbejder vi med muligheder som nedsat tjeneste, særlige aftaler, § 56, og mentorordning.

Er omsorgssamtaler blevet afholdt:?

Ja

Har I udarbejdet jeres egen personalepolitik?

Den er som beskrevet under udarbejdelse. MED udvalget skal godkende den, og så vil den blive delt ud til de ansatte.

Hvornår er der senest udarbejdet APV – herunder beskrivelse/retningslinjer for psykisk arbejdsmiljø, trivsels- og antimoppepolitikker?

I 2011 i de to tidligere institutioner. Det er områder vi skal arbejde med i den sammenlagte institution.

Hvad viste APV'en?

Den ene APV viste bl.a. at fortsat er problemer med kulde og træk på 1. salen i nr. 50. Det er vi i dialog med dagtilbudschefen omkring, og det vil blive prioriteret i den 10 års byggeplan. Derudover viser den noget om et følelsen af et øget arbejdspress.

Hvordan er der fulgt op på resultaterne fra APV'en?

Arbejdsmiljø repræsentanten og lederen afholder opfølgende møder. Vi er dog i en sammenlagt situation, og vi skal have udarbejdet en ny APV for den sammenlagte institution i 2014. Vi arbejder dog meget med det psykiske arbejdsmiljø bl.a. ved at afholde afdelingsmøder og individuelle samtaler. Senest har vi haft ekstra møder i de to børnehaveafdelinger. Derudover har vi en økonomi i plus, hvilket betyder, at vi kan have fastansatte vikarer til at dække ind ved ferie og sygdom. Den sammenlagte institution har betydet at vi som institution er mindre sårbar, og der er flere samlede ressourcer. De to inklusionspædagogers ansættelse giver sparring og vejledning til personalet, hvilket også afhjælper personalet i hverdagen.

Hvornår er der senest lavet trivselsmåling, og hvad var resultatet?

I 2012. Før vi blev sammenlagt.

Den ene trivselsmåling var generelt positiv, og viste en fin grad af trivsel.

Den anden trivselsmåling viste at medarbejderne følte sig presset.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: 60,2 % uden ledelsen

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: 39.8 % uden ledelsen

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40? Ja

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende?

Ja, vi har en lønnet praktikant, som er en del af normeringen i Oasen, den ene børnehaveafdeling.

Hvordan har personaleudskiftningen været, når I ser et år tilbage?

Pædagoger der er stoppet: 2

Medhjælperer der er stoppet: 0

Andre der er stoppet: En daglig leder

Har I ubesatte/vakante stillinger?

1 daglig leder, som forventes besat pr. 1. januar 2014. Derudover har vi to nyansatte pædagoger som begynder pr. 1. januar 2014.

Årsag til at personale er stoppet:

En pædagog der gerne ville prøve ledelse, og fik en souschef stilling, og en daglig leder som ønskede at arbejde i en mindre institution. Derudover har vi haft en pædagog, som døde af kræft.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

På TUS samtaler bl.a. via et strategilærred, på personalemøder og i det daglige. De to inklusionspædagoger arbejder dagligt med sparring og vejledning på alle stuer, hvilket bidrager til medarbejdernes udvikling. Vi har både et fokus på den enkelte, samt hvad der er bedst for børnene og institutionen. Vi arbejder ud fra gensidigt ansvar, medinddragelse og fleksibilitet. Det er vigtigt, at vi alle forholder os til, hvordan vi virker på andre, på vores kommunikation og på viljen til at "kigge ind af".

Derudover sender vi ansatte på kurser og uddannelse.

Hvordan arbejdes der med fastholdelse af personale?

Ved at arbejde med trivsel og kompetence udvikling og fokus på faglig og personlig udvikling.

Hvordan arbejdes der med at rekruttere personale?

Vi lægger stor vægt på at udarbejde stillingsannoncer, som er tilrettet den profil, vi søger, så vi sikrer en høj kvalitet. Vi går ikke på kompromis med fagligheden, og vi genopslår gerne stillingen, hvis vi ikke får de rette kandidater. Vi bruger ligeledes vores netværk.

Har personale været på kursus/uddannelse i gennem de seneste år?

Ja

Hvis ja, hvilke kurser/uddannelse har personalet deltaget i?

Diplom i social inklusion
Kursusforløb i inklusion
Inklusion for medhjælpere
Diverse kurser fra Københavns mad hus
Digital dannelse
Hjemmesidekursus
Misbrugs og alkohol konference
I tide kursus
MED uddannelse
Lederuddannelse
Merit uddannelse
Anerkendende relationer
Stammekurser
Zoo tjeneste
De grønne spirer

Hvordan videndeles der i institutionen?

Vi gør meget brug af vores inklusionspædagoger
Vi arbejder i arbejdsgrupper og udvalg
Vi samarbejder på tværs af institutionen
Vi bruger afdelingsmøder, p-møder, MED udvalg
Tværfagligt samarbejde
Sparring med ledelsen
Ledelsen bruger ledernetværk
Øvrige netværk: It-vejledere, sprogvejledere, køkkenmedarbejdere

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen? Ja

Hvis ja, hvilke?

Samlet løft i forhold til inklusion og anerkendende relationer.

Uddannelse i digital dannelse.

Nogle pædagogmedhjælpere vil gerne på merit uddannelsen og grundkursus for pædagogmedhjælpere.

Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet en kostpolitik for institutionen?

Vi har haft madordning i vuggestuen i mange år, og har udarbejdet en kostpolitik og en sundhedspolitik, som indeholder: hygiejne, søvn, kost og motion. Der skal udarbejdes en ny i den samlede institution, som vil indeholde både vuggestue og børnehavebørn.

I Cirklen har vi nedsat et kostudvalg bestående af de to uddannede køkkenmedarbejdere og to pædagoger. De skal gå forrest i udarbejdelsen af en ny kostpolitik i forbindelse med madordningen til hele institutionen, som vi forventer, træder i kraft den 1. december 2013.

Grundlæggende vil den bygge på sundhedsstyrelsens kostråd og anbefalinger, og der skal indbygges principper for det pædagogiske måltid. Derudover skal forældrebestyrelsen inddrages i vores nye kostpolitik, som jf. kvalitetsløftet skal være færdig i 2014.

Vi har lige sendt et foreløbig nyhedsbrev ud til forældrene i samråd med bestyrelsen, da det var nødvendigt at mindske sukkerindtaget i institutionen.

Har I udarbejdet retningslinjer vedr. brug af seler til børn?

Ja, vi følger sundhedsstyrelsens anbefalinger. Børn skal som udgangspunkt ikke være fastspændt, når de ligger i krybber. Børn i barnevogne ligger i seler, da de står udenfor og sover, og det er de mindste. Hvis et barn af sikkerhedsmæssige årsager er nødt til at være fastspændt er det i samråd med forældrene, som underskriver en aftale om brug af seler.

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer i forhold til sikkerhed?

Ja, de ansatte er i hverdagen bevidste om sikkerheden, og vi har retningslinjer for ture ud af huset, antal personale/pædagoger på legepladsen, pædagoger i ydertimerne m.v.

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer vedr. sundhed og hygiejne?

Ja, vi har retningslinjer for at skifte børn, håndhygiejne, påklædning, nuværende kost til vuggestuebørn m.v.

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer i forhold til brandsikkerhed?

Ja, vi har gennemgang af vores brandmateriale hvert år fra vestegens brandvæsen. Vi har gennemgang af vores bygninger og brandmateriale fra kommunens side hvert andet år.

Vi har procedure for brand, evakuering og førstehjælp hængende på alle stuer.

Vi har fået etableret 6 nye branddøre i vores store sal, hvilket har givet en øget brandsikkerhed på 1. salen.

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer for legepladssikkerhed?

Ja, vi får lavet legepladsrapport hvert år. Vi har en medarbejder, som sikrer, at legepladsen er i orden.

Vi er så småt i gang med at få udskiftet nogle af de gamle legeredskaber på begge legepladser. Det er et dyrt projekt og vil foregå over år.

Er institutionens hjemmeside opdateret i forhold til gældende kommunale retningslinjer?

Ja, vi har lige haft en medarbejder på kursus, som sammen med lederen skal være med til at vedligeholde hjemmesiden.

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTIDE?

Ja, vi er meget opmærksomme på ITide, og har et tæt samarbejde med logopædagoger og psykologen. Derudover har vores inklusionspædagoger været på kursus i ITide, og de har det som fokus i deres arbejde.

Vi gør meget brug af tværfagligt netværk til sparring på børnesager, og vi underretter, der hvor vi oplever, det er nødvendigt.

Desuden har vi fået tilknyttet en familierådgiver/sagsbehandler til institutionen, hvilket vil bidrage til endnu mere fokus på ITide.

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Institutionen bærer bræg af at være en gammel institution, hvor vi ikke har mange ekstrarum og dermed få muligheder for at dele børnene op i mindre grupper.

I 2013 har vi prioriteret at bruge nogle penge til at få opgraderet bl.a. Møbler og indretning. Vi har fået bygget et nyt fælles kontor i institutionen, hvilket har været af stor betydning i forhold til vores sammenlægning. De betyder, både for ledelse og medarbejdere, en øget og mere enkel tilgængelighed og kommunikation.

Vi er ved at få bygget et stort produktionskøkken og ny vuggestue garderobe.

Det er stadig en udfordring, at 1. salen i nr. 50 er utæt og kold. Vi er i dialog med forvaltningen, og det er med i den 10 års plan, som er udarbejdet af kommunen, herunder nyt tag.

Institutionens legepladser trænger til en opgradering. Vi fik 55.000 fra legepladspuljen, men havde søgt 200.000. Vi har lavet nogle prioriteringer, som er her og nu opgaver.

Vi har som beskrevet fået branddøre, hvilket betyder, at vi nu kan ansøge om at være 150 personer i salen, hvor vi tidligere kun kunne være 50 personer.

Forældresamarbejde

Hvordan er forældresamarbejdet? (Beskriv hvorfor I synes, det er godt eller mindre godt)

Helt generelt har vi et positivt forældresamarbejde. Der er til tider forældre, som udtrykker deres utilfredshed, hvilket vi altid tager alvorligt og går konstruktivt ind i.

Vi inddrager forældrebestyrelsen i det arbejde, som sker i institutionen, bl.a. har de fået oplæg, og vi har været i dialog om inklusion, kvalitetsløft, og til januar vil de få oplæg og dialog om kost.

Forældrebestyrelsen har selv givet udtryk for, at de ønsker mere information og fokus på kommunikationen. Det vil vi tage fat på i 2014, og vi er allerede nu i gang med, hvordan vi kan optimere vores information til forældrene f.eks. i forbindelse med vores læreplansarbejde.

Vi vil som institution også gerne have fokus på, hvordan vi opnår en højere grad af gensidig respekt i kommunikationen mellem forældre og ansatte.

Beskriv hvilke samarbejdsfora I har, som inddrager forældrene – og hvordan det fungerer.

Vi har forældrebestyrelsen, som er aktive og konstruktive.

Vi har haft forældre, som har hjulpet til med at f.eks. male og som har hjulpet til sommerfesten.

Forældrebestyrelsen arbejder på en forældrestyret arbejdsdag til foråret, og de har ønsket om at lave forældrekafeer, og arbejde på et større fællesskab forældrene imellem.

Vi holder introsamtaler, hvor vi gensidigt får forventningsafstemt.

Hvordan fungerer det med at bruge guiden, der er udarbejdet omkring den første forældresamtale?

Vi er begyndt pr. 1. september 2013. Dem vi har afholdt har været positive, og det er fint med guiden som kan inspirere. På møderne deltager der en fra ledelsen og en pædagog fra den pågældende stue. Vi vil evaluere dette, da personalet giver udtryk for at det vil være rart at der deltager to medarbejdere, så de ikke skal videregive oplysningerne.

Vi skal så have en procedure, så vi sikrer, at ledelsen får hilst på og præsenteret sig for nye forældre.

Hvor mange bestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år?

7

For selvejende institutioner: Har den kommunale tilsynsrepræsentant deltaget, og hvor ofte?

Kontraktstyring

Er kontraktmål afleveret?

Ja, vi har afleveret 3 mål i januar 2013.

Hvilke mål arbejdes der med pt.?

Udarbejdelse af personalehåndbog (Den kommer til at hedde: personalets ABC), kostpolitik og implementering af madordningen samt inklusionspædagogernes rolle og implementering.

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene?

Det går positivt fremad med alle 3 områder.

Personalets ABC er ved at være færdig.

Madordningen er på vej, det nye køkken er ved at være færdigt, og vi har ansat personale til at løfte opgaven. Vi har arbejdet med det pædagogiske måltid og vil være det fremadrettet. Der er nedsat kostudvalg.

Inklusionspædagogerne er ansat, og vi har lavet stillingsbeskrivelse for inklusionspædagogernes arbejde. De er en stor del af det daglige arbejde i Cirklen, og går forrest på diverse børnesager. De giver vejledning og sparring til personalet, som har taget meget positivt imod.

Er målopfyldelse i forhold til kontraktmål afleveret?

Den skal afleveres til januar 2014. De er afleveret til tiden de tidligere år.

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Vi skal lave en ny læreplan, og er gået i gang. Vi har ventet på den nye læreplansskabelon, som er udkommet i midten af oktober måned.

Vi har lagt en plan for hvordan vi vil arbejde med læreplanen i 2014.

Læreplanen er delt op i et årshjul, hvor vi skal arbejde med hvert læreplanstema i to måneder af gangen. Alsidig personlig udvikling er gennemgående for hele året. (Se bilag: forældrenhedsbrev samt materiale som er forberedt til arbejdet)

Beskriv hvordan/hvorvidt jeres valgte pædagogiske aktiviteter og metoder fører til opfyldelse af jeres opstillede mål inden for de seks læreplanstemaer:

Vi har opstillet specifikke mål for de 6 læreplanstemaer, som vi skal arbejde med i 2014.

Da vi er sammenlagt skal vi lave nye læreplaner, og vi har dermed ikke arbejdet med de to tidligere læreplaner i 2013. Vi har derimod arbejdet med temaer i hele 2013, som personalet har valgt.

Indenfor hvert tema har de arbejdet med alle 6 læreplanstemaer. De har skevet i bøger, på tavler og anvendt foto som dokumentation.

Børnenes sproglige udvikling:

Naturen og naturfænomener:

Krop og bevægelse:

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Børnenes sociale kompetencer:

Hvordan arbejder I med at integrere et godt børnemiljø i det daglige pædagogiske arbejde?

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen.

I og med vi er sammenlagte har vi ikke lavet en decideret BMV. I de to tidligere institutioner har der været arbejdet med børneinterviews. Bl.a. har der været lavet en undersøgelse om venskaber, hvor en udvalgt børnegruppe blev fulgt igennem 2 år.

Hvad viser jeres børnemiljøvurdering – og hvordan følges der op på resultaterne?

Vi har ikke lavet en decideret BMV i 2013.

Hvad viser jeres seneste evaluering af læreplanen – og hvordan følges der op på resultaterne?

De to tidligere læreplaner er lukket ned, så vi evaluerer ikke længere på dem.

Overgange

Hvordan arbejdes med overgange - både internt og eksternt?

Vi har udarbejdet procedure for overgangen fra vuggestue til børnehaven. Vi skal have fokus på den del i de nye læreplaner. Det ene af de to huse har været ren børnehave, og overgangen internt skal dermed udbredes til hele institutionen, og den skal kvalificeres, og alle skal have kendskab til overgangen. De er noget af det læreplansgruppen skal arbejde med i 2014.

Vi følger de skemaer og skabeloner som er i nedenstående hæfte, når det er overgangen til fritidshjem og skole. Vi laver skoleparathedsmateriale, og afholder forældresamtaler.

Hvad er jeres erfaringer med retningslinjerne, der er beskrevet i hæftet "Sammenhænge i børn og unges liv – et fælles ansvar"?

De er et fint arbejdsgrundlag. Dog er det ikke muligt at nå ud til alle skoler og fritidshjem som vi er tilknyttet. Vi må vælge vores primære skole ud, som er Gungehus.

Sprog

Hvordan sikres, at børn der har behov modtager sprogstimulering?

Vi arbejder med sprog i det daglige.

Vi har sprogvejledere i alle afdelinger og vi har et tæt samarbejde med logopædagerne.

Inklusionspædagogerne er også opmærksomme på den sproglige udvikling.

Vi anvender TRAS på alle børn, da det er et enkelt værktøj, som også er anvendeligt i forældresamarbejdet.

Vi laver 3 års screeninger på de børn, hvor det er nødvendigt.

Inklusion

Hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne?

Vi har et særligt fokus på inklusion og eksklusion. Ansættelsen af inklusionspædagogerne har gjort en markant forskel i det daglige og faglige arbejde med inklusion.

Personalet er blevet undervist i inklusion af inklusionspædagogerne, og forældrebestyrelsen har fået et oplæg.

Der er skrevet et nyhedsbrev til forældrene, som beskriver, hvad inklusion er, hvordan vi arbejder med det, og hvad de som forældre kan gøre for at støtte op omkring det. (se bilag)

Har I ansat en inklusionspædagog?

Ja, to i alt p.t. 65 timer pr. uge.

Børn i udsatte positioner

Hvordan arbejdes der med børn i udsatte positioner?

Vi arbejder ud fra en systemisk tilgang, og ser barnet i vanskeligheder i stedet for barnet med vanskeligheder. Inklusionspædagogerne har udviklet en "Cirkelmodel", som vi anvender i arbejdet med inklusion. (Se bilag)

Ledelsen og inklusionspædagogerne holder ugentlig møder, hvor vi sikrer de enkelte børnesager, og laver opfølgning på det.

Vi samarbejder tæt med de familier og guider der, hvor der er brug for det.

Vi inddrager den enkelte afdeling i de særlige tiltag og pædagogikker, så alle kan løfte opgaven og den ikke bliver isoleret i forhold til en enkelt stue.

Vi gør desuden brug af vejlederteamet, hvilket er meget positivt, og vi gør brug af tværfagligt netværk.

Nu skal vi til at samarbejde med en familierådgiver, hvilket vi ser frem til

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn i udsatte positioner?

Vi bruger ofte det tværfaglige netværk og oplever det positivt og godt med tværfaglig sparring. Vi oplever også at der er sager som er så komplekse, og der også i tværfagligt netværk kan være tvivl og uenighed i forhold til, hvordan enkelte sager skal gribes an.

Vi har en del underretninger, som vi får kvalificeret i tværfagligt netværk.

Ledelse

Hvordan organiseres ledelsesarbejdet?

Vi holder ledelsesmøder ca. en gang om ugen, og flere gange om året tager vi hele dage, hvor vi holder møderne på rådhuset. Dette for at sikre den røde tråd, holde strategien og visionerne.

Vi har udarbejdet en ansvars- og rollefordeling i ledelsen. Vi skal være 3 i ledelsen. 1 overordnet leder og 2 daglige ledere. Siden juni 2013 har vi kun været to i ledelsen. Vi forventer, at have ansat ny daglig leder pr. 1. januar 2014.

Hvordan organiseres møder med deltagelse af personale i institutionen – herunder personaleinddragelse, videregivelse af information m.m.?

Vi afholder 10 personalemøder om året, 1 personalekonference, 1 faglig aften. Der afholdes diverse udvalgsmøder, stuemøder og afdelingsmøder. Vi informere skriftligt fra ledelsen inden hvert personalemøde, så vi minimerer informationen på vores personalemøder.

Vi bruger vores MED udvalg, og samarbejder med og inddrager TR og AMR i det daglige.

Vi har åbne døre i institutionen forstået på den måde, at personalet altid kan henvende sig til ledelsen eller til en kollega.

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år?

Alle, inklusiv ledelseskonferencen

Hvor mange netværksmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år?

Alle

Konkluderende egen vurdering

Har I oplevet særlige udfordringer i institutionen, når I kigger et år tilbage?

Ja

Hvis ja, hvilke?

Vi er midt i en sammenlægningsproces, hvilket naturligt har fyldt en del i hverdagen. Det er særligt udfordrende, at de to institutioners størrelser fra begyndelsen var meget forskellige. Det har været godt, at institutionen er blevet delt i 3 afdelinger, som stort set er lige store.

Derudover er det to stærke 60 årige kulturer med mange år bag sig, som er blevet fusioneret. Vi er blevet en meget stor institution, hvilket betyder, at kommunikations- og beslutningsvejene er markant forandret, og kan være lange eller kan opleves på afstand. For nogle ansatte tager det tid at vænne sig til forandringerne og for andre er det enkelt. Den forskellighed skal respekteres, men betyder, at det er meget forskellige tilgange og veje ind i fusionen.

I samme periode skal vi implementere kvalitetsløftet 2013-15, inklusionspædagogerne, madordningen, ny læreplan, digital dannelse og diverse ombygninger. Så personalet oplever en foranderlig hverdag, som naturligt kan være udfordrende.

Vi har desuden mistet en medarbejder i juli måned, hvilket naturligvis har haft betydning især i vuggestueafdelingen, hvor pædagogen var ansat. Hun var desuden pædagogernes TR. Personalet og institutionen har håndteret dødsfaldet meget fint.

Vi har desuden haft nogle vanskelige børne- og familiesager, som har krævet meget fokus og tid.

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke?

Personalets oplevelse af tid og ro til at få implementeret de mange nye tiltag.

Desuden har vi, som nævnt, mange vanskelige børnesager, som både kræver underretninger, mange forældresamtaler og en særlig fokus på inklusion. Det tager tid, og det kan være udfordrende for personalet, at skulle arbejde inkluderende med så vanskelige børnesager.

Der er også et særligt arbejde i forhold til den samlede forældregruppe, der reagerer på, at vi har mange forskellige typer af børn, som skal inkluderes. Forældrene er optaget af, hvilken betydning/"pris" inklusion kan have, hvilket vi tager hånd om bl.a. via vores inklusionspædagoger.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Det er en solid og økonomisk veldreven institution, som bærer præg af, at der lige nu er mange forandringer både i forhold til det personalemæssige og pædagogiske fundament.

Der er en positiv tilgang til forandringerne, og personalet gør en stor indsats for at skabe et trygt og tillidsfuldt læringsmiljø i det daglige. Vi tager børn, forældre og hinanden alvorligt og vi gør hverdag en stor indsats.

2013 har været et år, hvor der har været fokus på personalets vej ind i den nye fælles institution. 2014 vil være et år, hvor der skal være fokus på fagligheden, herunder udarbejdelsen af den nye læreplan. Vi vil også have et øget fokus på forældreinddragelse.

På baggrund af denne vurdering – hvilke fokuspunkter vil I da pege på til jeres kommende pædagogiske tilsyn?

Sammenlægningen, herunder den ledelsesmæssige forandrings betydning for personale og forældre.

Kvalitetsløftet 2013-15, med særlig fokus på pædagogisk planlagte aktiviteter i mindre grupper – plan A og B

Udarbejdelse af den nye fælles læreplan.
Kommunikation mellem forældre og institutionen
Sygefravær

Har I særlige ønsker til metoder i forbindelse med jeres kommende tilsyn?
Dialog, konstruktiv feed back og gode ideer

Ledelses- og institutionsanalyse (kan vælges at vedlægges)

Hvornår er der senest udarbejdet ledelses- og institutionsanalyse?

Vi har arbejdet med LIA i vores netværk, hvor vi har taget forskellige emner op understøttet af cases fra hverdagen, som vi har givet sparring på.

Er ledelses- og institutionsanalyse vedlagt?

Nej, den er ikke udarbejdet som en stor opgave, den er brugt mere som supervision og sparringsredskab.

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	Ingen kommentarer
Økonomi	<p>Der var en stor rulning af midler fra 2012 til 2013, da der var opmærksomhed på at sammenlægningen ikke ville bringe institutionen i uføre rent økonomisk.</p> <p>Som økonomien ser ud lige nu, ser det fornuftigt ud. Der bliver et overskud på lønmidler. De prioriteres til drift, hvor der skal købes store informationstavler, og det overvejes om der er skal købes iPads til personalegruppen.</p> <p>Endvidere giver økonomien mulighed for at der kan ansættes en ekstra praktisk hjælper i køkkenet.</p>
Personale	<ul style="list-style-type: none"> • Sygefravær: Institutionen har netop lavet en redegørelse til Susan, da deres samlede sygefravær var over 7 %. Institutionen har mange løntilskudsmedarbejdere, som også indgår i statistikken. Der er ind imellem nogle af disse, som er særligt sårbare, og som institutionen forsøger at hjælpe i gang på arbejdsmarkedet, hvilket så også præges sygefraværet. Lige nu er der så også to langtidssyge og 4 som har fået bevilget §56. Men leder følger alle gældende retningslinjer med opfølgning i forhold til fravær. • Udvikling og uddannelse: Institutionen har stort fokus på udvikling af den enkelte medarbejder, Der har været mange på forskellige kurser og uddannelse. Lige nu er der fokus på inklusion og it. Vi drøfter muligheden for at få en af sted på et it-modul på UCC (hvilket efterfølgende er lykkedes) Carsten Jessen kommer på et personalemøde i februar 2014 og holder oplæg omkring børn og it. Der har også været aflagt besøg i Greve for at se, hvordan andre arbejder med inklusion. Det overvejes at få sendt nogle flere af sted. Samlet set har det givet et godt løft til hele huset, da de kom hjem og forandrede praksis.
Politikker/retningslinjer	Alt er toptunet og under udvikling
Fysiske rammer	Institutionen har forskellige tiltag i gang og søger puljer m.v. for at få opdateret institutionens fysiske rammer.
Forældresamarbejde	Er drøftet under fokuspunkter.
Kontraktstyring	Institutionen har styr på det☺
Læreplaner/børnemiljø	<p>Da institutionen netop er sammenlagt er der ingen eksisterende læreplan. Der er lagt en plan for, hvordan der skal arbejdes med at udarbejde en ny læreplan på baggrund af den nye læreplansramme. Institutionen er godt i gang.</p> <p>Under fokuspunkterne gennemgås læreplansarbejdet nærmere.</p>
Overgange	Institutionen deltager i alle overleveringsmøder på de skoler, som der samarbejdes med. Nogle skoler skal måske kun modtage et enkelt barn og her gøres det pr. telefon. Gungehus og Risbjerg afholder møde med den enkelte institution alene. Det har fungeret

	<p>fint.</p> <p>Der har været et enkelt barn, som skulle på privatskole (Esajas), og her var der ikke nogen overlevering.</p> <p>Hvis der har været børn med særlige udfordringer, er der blevet afholdt særskilte møder med skole/frit og forældre.</p> <p>I forhold til overgange er der stadig plads til forbedringer, hvilket der også er fokus på i det kommende læreplansarbejde.</p>
Sprog	Det fungerer uproblematisk
Inklusion	Institutionen har en refleksion over, at jo bedre man er til at inkludere, jo sværere kan det være at få børnene i skole, hvis man ikke i skolen er gearet til på samme måde at inkludere.. Det gør overgangsarbejdet særligt vigtigt.
Børn i udsatte positioner	<ul style="list-style-type: none"> Inklusionspædagogerne har udarbejdet "Cirkelmodellen", som bruges i mange situationer. Den bruges både alene af stuen, men også i samarbejde med forældrene. Det kommer an på den givne situation. Ledelsen påtænker at lave en evalueringsproces i personalegruppen for at afdække arbejdet med inklusion og inklusionspædagoger. <p>En ide lige nu er også at inddrage forældrene mere. Hvad tænker de om inklusion? Det kunne være et kontraktmål</p> <ul style="list-style-type: none"> Tværfagligt netværk: Institutionen har været i netværket med nogle gråzonebørn. Konkret har der været uenighed om, hvordan der skal handles på den konkrete sag mellem BOF og PPR. Det gør det ikke nemmere for institutionen. Institutionen finder det også lidt tungt at alle underretninger skal forbi det tværfaglige netværk. Fordelen ved det er, at der kan komme ideer, som institutionen ikke lige selv havde set.
Ledelse	<p>Ledelsen er meget opmærksom på, at det er en stor personalegruppe samtidig med, at det er vigtigt med en stor grad af fællesskabsfølelse i personalegruppen. Tilrettelæggelse af personalemøder er derfor centralt. Møderne planlægges med min. 1 times fælles oplæg. Det kan være KBH. madhus, ledelsesoplæg. Herefter er der fælles arbejde omkring læreplaner i grupper, og afdelingsmøder. Møderne ligger forskudt af hinanden, så ledelsen har mulighed for at deltage i møderne.</p> <p>I afdelingerne er der så forskelligt fokus på arbejdet. Den ene afdeling har lavet en samarbejdsaftale og vuggestuen har haft faglige debatter.</p> <p>Således er afdelingsmøderne meget forskellige, da de tager udgangspunkt i den konkrete afdeling.</p> <p>Der bliver arbejdet mere og mere på tværs; Nogle deler sig op i enten "ender" eller teams. Arbejdet med den nye læreplansramme og plan A og B gør, at det giver mere mening at arbejde på tværs og mere systematisk.</p> <p>Jette og Camilla er lige nu ved at kigge på, hvordan man kan</p>

	organisere personalemøderne anderledes, så det kunne være rene udviklingsmøder.
--	---

Dialog om fokuspunkter

- Sammenlægningen, den ledelsesmæssige betydning for personale og forældre – herunder det at blive valgt fra af forældre (fra sidste tilsyn)
Institutionen oplever ikke så stort en fravalg mere, det har ændret situationen, at Det tidligere Sognegården og Æblehaven nu er en stor institution.
Sammenlægningsprocessen er blevet nøje tilrettelagt og både forældre og personale har været og bliver stadig involveret. Personalet i Boblen (tidligere Sognegården) var lidt nervøse inden sammenlægningen. Men både forældre og personale i alle afdelinger er positive. Det er en lang proces, men der er ro på. I processen er der blevet bevaret noget af det gamle, men også kommet nyt til.
Der er stadig forældre og personale, som skal vænne sig til de nye forhold, men der er god udvikling.
Det opleves meget anderledes, at der nu ledes "på distance". For at hjælpe på kendskabet er der ved at blive lavet et "stamtræ" med billeder, som kan vise, hvor de enkelte personaler hører til.
Desuden lægges der stor vægt på, at alle personaler hilser på alle forældre, der kommer ind i huset.
- Kvalitetsløftet, med særligt fokus på pædagogiske planlagte aktiviteter i mindre grupper – Plan A og B. Institutionen præsenterer deres plan for hverdagslivet. Tanken er, at planlagte aktiviteter altid kan lade sig gøre selvom der skulle være sygdom blandt personalet. Der vil således altid være mulighed for at dele børnene op i mindre grupper uanset personalesituationen. Det virker som en rigtig god plan og bliver spændende at høre erfaringerne med det.
- Udarbejdelse af den nye fælles læreplan
Institutionen er i fuld gang med at udarbejde læreplaner efter den nye skabelon. De har allerede nået at opstille mål indenfor de seks temaer. Institutionen har struktureret arbejdet således, at der er lavet et årshjul, hvor alle temaerne er sat på månederne. Der laves så konkrete aktiviteter i forhold til det enkelte læreplansmål, hvor det også er et krav, at børnene opdeles i mindre grupper. For at støtte op om det fælles arbejde laves der en fælles "inspirationshylde", som alle kan benytte.
Vi gennemgår de enkelte mål indenfor temaerne for at kvalificere dem sammen. Særligt tegnene på, at aktiviteterne virker kan være udfordrende. Men der er gjort et rigtig flot stykke arbejde med læreplanen.
- Kommunikation mellem forældre og institution – forældrene vil gerne have mere information og viden om, hvad der sker på den enkelte stue. Det er allerede blevet meget bedre, men der er altid plads til forbedring.
Et af de redskaber, som er blevet udviklet er "dokumentationsbogen". Der hænger en bog ved hver stue, hvor der skrives om hverdagen og sættes billeder ind. Fordelen ved dette er, at historikken i aktiviteter og leg bliver bevaret.
Ind imellem er der forældresamarbejde som udfordrer, og hvor forældrene har svært ved at skelne mellem krav og ønsker i forhold til hvad der er muligt.
Introsamtalen er et af de redskaber, som kan være med til at sætte rammer om dette samarbejde. Det kan være udfordrende for personalet at sætte grænser for samarbejdet. Dette arbejdes der også med.
Man er ligeledes opmærksom på, at oplyse forældrene om, at det er vigtigt personalet får besked, hvis der er ændringer i familien, som kan gøre den mere sårbar i en periode.

- Sygefravær – herunder opstramning på sygefraværssamtaler (fra sidste tilsyn). Institutionens fravær er meget svingende bl.a. grundet de før nævnte løntilskudsmedarbejdere. Men institutionen har også været ramt af langtidssygdom, som der ikke kan handles så meget på. Men den større opmærksomhed på fraværet gør, at der kan tales åbent om det.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Fokus på hvilken betydning dagtilbuddets pædagogiske rammer har for børns trivsel, læring og udvikling generelt samt for børn i udsatte positioner:

På baggrund af egen konkluderende vurdering drøfter vi også et dødsfald i personalegruppen. Det er naturligvis noget, som har fyldt rigtig meget. Institutionen har derfor arbejdet med en sorg- og krisepolitik, som institutionen også kan bruge fremadrettet.

Det har samtidig åbnet op for, at der mangler en målrettet børnene. Institutionen skal have en folder fra Kræftens bekæmpelse "Børn i sorg" (af Lone), som kan give et godt indspark til, hvordan der arbejdes med en sådan politik.

En af stuerne har været særligt udfordret på inklusion, da de har haft mange børn i udsatte positioner. Inklusionspædagogerne og ledelsen har haft særligt fokus på denne stue, og har afholdt forældremøde på stuen. Der blev talt om, hvordan man som forældre kan bidrage i forhold til inklusion og roller blandt børn og voksne. Der har været rigtig gode tilbagemeldinger på dette fra forældrene. Der har i samme forbindelser været udsendt et ekstra nyhedsbrev.

Vuggestuen har også arbejdet med en særlig situation omkring bid. Der har været stort fokus på forældresamarbejdet, og der er blevet uddelt artikler som kunne give viden.

Forældremøder: Ledelsen er meget optaget af, hvordan de nuværende møder kan ændres så der kommer fokus på andre ting. Institutionen vil gerne formidle pædagogik, samt skabe debat og involvering i forældregruppen. Ledelsen er opmærksom på, at personalet kan finde det grænseoverskridende, at skulle bruge sig selv på andre måder foran forældrene.

Ledelsen er optaget af, hvordan man som pædagogisk personale kan få nogle mere klare meldinger ud til forældrene, så personalet (som gruppe) ikke er så indforstået i sproget. Institutionen vil gerne inddrage forældrebestyrelsen i at tilrettelægge møder og forældresamarbejde. Samtidig er der mange udfordringer, da der også er møder og fester m.v på skolerne, som det hele skal koordineres i forhold til.

Lige nu er der også drøftelser af, hvorvidt det kunne lade sig gøre at afholde en fælles koloni med børnehaverne.

Institutionen har en meget opmærksom personalegruppe, som også er med til at gøre opmærksom på, hvis der er behov for at arbejde med nogle konkrete ting. Her er en køreplan for madordningen et godt eksempel. Det giver en ro i forhold til arbejdet med børnene.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Der er ingen særlige opmærksomhedspunkter

Aftaler på kort sigt

Institutionen har et ønske om, at Lone Petræus kommer på et personalemøde og gennemgår

evalueringsrammen fra den nye læreplan. Dette aftales særskilt.

Aftaler på længere sigt

Læreplansarbejdet skal fortsætte i det gode spor.

Opfølgning

Institutionen er rigtig godt i gang, men kan kontakte Lone Petræus, hvis der opleves behov for opbakning eller hjælp til dele af arbejdet.